

Received: 8.06.2021
Accepted: 12.08.2021
Published: 30.09.2021

Roczniki Administracji i Prawa
Annals of The Administration and Law
2021, XXI, z. 3: s. 185-193
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0015.7588
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Michał Matuszak^{*}
Nr ORCID: 0000-0003-2794-3634

WYKONYWANIE PRACY LUB INNYCH ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECKO W SPORCIE

PERFORMING WORK OR OTHER PAID ACTIVITIES BY A CHILD IN SPORT

Streszczenie: U podstaw tezy niniejszego opracowania leży uznanie, że obecna regulacja prawna w zakresie wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko we współczesnym sporcie jest wystarczająca. Wykonywanie pracy przez dzieci nabiera coraz większego znaczenia praktycznego, bowiem zazwyczaj warunkiem osiągnięcia sukcesów w sporcie seniorskim na najwyższym poziomie jest rozpoczęcie treningów w wieku zaledwie kilku lat. W kodeksie pracy wprowadzono art. 304[5], który pozwala dzieciom na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych po spełnieniu szeregu kryteriów zawartych w tym przepisie prawnym. W niniejszym opracowaniu przedstawiono szczegółową analizę tej regulacji, a następnie przeniesiono te rozważania na grunt współczesnej praktyki w sporcie. Autor w niniejszym opracowaniu sięga do wielu niezależnych od siebie płaszczyzn – zarówno do regulacji kodeksowych – kodeksu pracy, kodeksu cywilnego, kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, do regulaminów wewnętrznych polskich związków sportowych, jak również do praktyki.

Słowa kluczowe: prawo pracy, sport, dzieci, wykonywanie pracy, prawo sportowe

Summary: The thesis of this study is based on the recognition that the current legal regulation regarding the performance of work or other paid activities by a child in modern sport is sufficient. The performance of work by children is becoming increasingly practical, because usually the condition for achieving success in senior sports at the highest level is to start training at the age of only a few years. The Labor Code introduces art. 304 [5], which allows children to perform work or other gainful activities after meeting a number of criteria contained in this legal provision. This study presents a detailed analysis of this regulation, and then transfers these considerations to the ground of modern practice in sport. The author in this study relies on many independent levels - both code regulations - labor code, civil code, family and guardianship code, internal regulations of Polish sports associations, as well as practice.

Keywords: labour law, sport, children, doing work, sports law

^{*} doktor nauk prawnych; Uniwersytet Warszawski, Wydział Zarządzania. Źródła finansowania publikacji: środki własne autora; e-mail: mmatuszak@wz.uw.edu.pl

WPROWADZENIE

Współczesny sport ma niezwykłą moc zmiany świata, przesuując jednocześnie granice ludzkiej wytrzymałości do coraz to nowych, niekiedy abstrakcyjnych poziomów. Jedną z tych granic jest coraz to niższy wiek rozpoczęcia treningów przez najmłodszych adeptów sportu. Nierzadko aby móc w przyszłości rywalizować na poziomie mistrzowskim, pierwsze treningi należy rozpocząć w wieku zaledwie kilku lat. W konsekwencji to najczęściej jedynie rodzice mają możliwość wyboru uprawianej dyscypliny sportu przez dzieci, bowiem te, mając trzy czy cztery lata, nie mogą dokonać racjonalnego wyboru samodzielnie.

Do polskiego systemu prawnego został wprowadzony art. 304[5] kodeksu pracy, który uzupełnia regulacje art. 65 ust. 3 Konstytucji RP oraz art. 22 § 2 i art. 190 § 2 kodeksu pracy, pozostając z nimi w pełni spójnymi. Należy wskazać, iż stałe zatrudnianie dzieci do lat szesnastu jest zakazane, przy czym stałe zatrudnienie należy rozumieć przeciwnie do zatrudnienia krótkotrwałego¹. Formy i charakter dopuszczalnego zatrudnienia, zgodnie z postanowieniami Konstytucji RP, są zawarte w ustawach.

Wykonywanie pracy przez dzieci nabiera coraz większego znaczenia praktycznego. Prawdą jest jednakże, że udział dzieci w rywalizacji sportowej – nawet na jej najwyższych szczeblach – nie jest praktyką nową. W historii igrzysk olimpijskich najmłodszymi uczestnikami byli bowiem: Dimitrios Loundras - 10 lat (1896), Carlos Front – 11 lat (1992), Luigina Giavotti – 11 lat (1928), a najmłodszą zwyciężczynią w konkurencjach indywidualnych była Marjorie Gestring, 13 lat i 9 miesięcy (1936)². Choć w większości przypadków rywalizacja sportowa dotyczy co najmniej nastolatków, to zaangażowanie już najmłodszych dzieci w ich pracę treningową oraz w możliwości sprawdzenia swoich umiejętności na tle innych rówieśników są nieocenione w procesie rozwoju talentu sportowego każdego dziecka.

Realizowanym w niniejszym opracowaniu problemem badawczym jest ustalenie prawnych możliwości zatrudnienia w sporcie. Przedstawiono również współczesną praktykę polskich związków sportowych oraz wskazano główne problemy praktyczne związane z koniecznością wyrażenia zgody przez przedstawicieli ustawowych, a niekiedy nawet przez sąd opiekuńczy.

PRAWNE MOŻLIWOŚCI WYKONYWANIA PRACY PRZEZ DZIECI W POLSCE

Pracownicza zdolność do czynności prawnych, rozumiana jako możliwość samodzielnie występowania w zobowiązaniowych stosunkach pracy, przyznana została co do zasady osobom, które ukończyły osiemnaście lat. Jednocześnie ustawodawca dopuścił zatrudnianie młodocianych (osób pomiędzy piętnastym a osiemnastym rokiem życia) przy pracach lekkich oraz w celu przygotowania zawodowego oraz możliwość wykonywania pracy w wąskim zakresie również przez osoby młodsze, stosownie do dyspozycji art. 304[5] kodeksu pracy³. Wskazany przepis stanowi w polskim systemie prawa pracy wdrożenie dyrektywy Rady nr 94/33/WE z 22 czerwca 1994 roku w sprawie ochrony pracy osób młodych⁴.

¹ I. Ortyłewska, *Dziecko jako pracownik*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 11, s. 15.

² <https://olympics.com/en/athletes/marjorie-gestring> [dostęp: 30.11.2021].

³ M. Wujczyk, *Rozdział 8.2.1*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy*, tom I: *Część ogólna*, WK 2017, www.lex.pl.

⁴ T. Romer, *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] T. Romer (red.), *Prawo pracy. Komentarz*, LexisNexis 2012, www.lex.pl.

Analiza treści art. 304[5] kodeksu pracy prowadzi do wniosku, że zamiarem ustawodawcy było niewskazywanie dolnej granicy wieku dziecka, które może wykonywać pracę lub inne zajęcia zarobkowe. Wynika to po pierwsze z braku definicji legalnej dziecka, po drugie, z braku literalnego wskazania dolnej granicy wieku, a po trzecie, z brzmienia § 4 ust. 4 tego przepisu, który przewiduje obowiązek dołączenia do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę opinii dyrektora szkoły, tylko w przypadku gdy dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu. *A contrario* – dzieci, które nie ukończyły siódmego roku życia, są również objęte zakresem tej regulacji, lecz przy ich procesie uzyskiwania zezwolenia z przyczyn oczywistych nie trzeba takiej opinii dołączać⁵. Oznacza to, że w pewnym zakresie dopuszczone do możliwości zarobkowania są również te dzieci, które nie posiadają nawet ograniczonej zdolności do czynności prawnych⁶.

Dziecko poniżej trzynastego roku życia nie ma w związku z tym możliwości samodzielnego zawarcia ważnej umowy. Co do zasady, władza rodzicielska przysługuje obojgu rodzicom i wystarczająca jest najczęściej zgoda jednego z nich na zawarcie takiej umowy⁷. W przypadku konfliktu na tym tle istnieje możliwość uzyskania rozstrzygnięcia sądu opiekuńczego, a nawet wszczęcia postępowania zmierzającego do ograniczenia władzy rodzicielskiej jednemu z rodziców. W przypadku gdyby zawarcie umowy wiązało się z przekroczeniem czynności zwykłego zarządu, wymagana jest zgoda sądu opiekuńczego⁸.

Do warunków formalnych zawarcia umowy należą: uprzednia zgoda przedstawiciela ustawowego: rodzica, opiekuna tego dziecka, wyjątkowo kuratora (czynności prawa rodzinnego i opiekuńczego), a także zezwolenie właściwego inspektora pracy (czynności administracyjne)⁹. Z dostępnych danych wynika, iż w 2017 roku inspektorzy pracy wydali 3613 zezwoleń na wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci, a odmówili jedynie w 14 przypadkach¹⁰. Cała ta sformalizowana procedura jest na tyle czasochłonna, aby możliwe byłoby zagwarantowanie ochrony dziecka i umożliwienie również ponownego namysłu przez jego przedstawicieli ustawowych¹¹.

Podstawą wykonywania pracy przez dzieci mogą być jedynie umowy prawa cywilnego, ewentualnie zaś jakieś inne bliżej niewskazane działania zarobkowe¹². Nie ma prawnych możliwości stosowania jednak w tym zakresie umowy o pracę. Omawiany przepis prawny odnosi się jedynie do pozapracowniczych form działalności¹³. Dopuszczalność zatrudnie-

⁵ P. Prusinowski, *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018, www.lex.pl.

⁶ K. Gonera, *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2017, www.lex.pl.

⁷ Odmienne: L. Ortyłewska, *Dziecko jako...*, s. 16. Autorka uważa, iż potrzebna jest jednomyślna zgoda rodziców, bowiem poprzez wykonywanie niewłaściwej do wieku dziecka pracy może zostać zakłócony jego psychofizyczny rozwój.

⁸ O konieczności uzyskiwania zgody sądu opiekuńczego więcej w niniejszym opracowaniu w części pt. „Problemy praktyczne z zawieraniem umów w sporcie z dziećmi”.

⁹ P. Prusinowski, *Komentarz do art. 304[5] KP*..

¹⁰ <https://www.pip.gov.pl/pl/rzecznicz-prasowy/komunikaty-biezace/97053,wakacyjna-praca-dzieci-i-mlodziezy.html> [dostęp: 30.11.2021].

¹¹ M. Bosak, *Status prawny dzieci wykonujących pracę*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego” 2013, 77(12), s. 12.

¹² M. Raczkowski, *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] M. Gersdorf i in. (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Lexis Nexis 2014, www.lex.pl.

¹³ Z. Góral, *Dopuszczalności pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, MOPR 2004, 6, www.legalis.pl.

nia na podstawie umowy o pracę dotyczy bowiem tylko osób, które ukończyły osiemnasty rok życia lub które objęte są unormowaniami działu dziewiątego kodeksu pracy¹⁴.

Zgodnie z brzmieniem art. 304[5] kodeksu pracy wykonywanie pracy przez dzieci nie będzie miało stałego charakteru, który jest warunkiem istnienia pracowniczego zatrudnienia¹⁵. Ponadto przedmiotowy przepis został umiejscowiony w dziale piętnastym kodeksu pracy, obok przepisów dotyczących osób wykonujących aktywność zarobkową poza stosunkiem pracy. Szczegóły umowy, o której mowa w art. 304[5] kodeksu pracy, mają charakter ściśle zindywidualizowany i strony mogą doprecyzować ją w ten sposób, aby mógł być zagwarantowany najwyższy poziom ochrony dziecka¹⁶.

Charakter prawny wykonywania pracy w oparciu o art. 304[5] kodeksu pracy nie jest w doktrynie prawa pracy homogeniczny. Istnieją ponadto poglądy dopuszczające zastosowanie umów o pracę, bowiem według nich pojęcie *wykonywanie pracy* może być rozumiane jako zatrudnienie pracownicze, a według innych poglądów istnieje możliwość stosowania umowy o pracę po osiągnięciu przez dziecko trzynastego roku życia, bowiem wtedy osiągnięto ono zdolność pracowniczą, o której mowa w art. 22 kodeksu pracy¹⁷.

Zakres dozwolony aktywności zarobkowych dziecka limitowany jest poprzez wprowadzenie do przepisu enumeratywnego wskazania rodzajów działalności, które muszą być wykonywane przez podmioty mające wolę korzystania z pracy wykonywanej przez dziecko. Podmiot ten może prowadzić również inne działalności, a sama działalność sportowa nie musi być wcale jego działalnością podstawową. Nie musi on przy tym prowadzić działalności gospodarczej w rozumieniu obowiązujących przepisów¹⁸. W konsekwencji dziecko może wykonywać pracę lub inne zajęcia zarobkowe jedynie na rzecz podmiotów prowadzących działalność: kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. W swojej istocie przepis nie wskazuje tylko na istnienie katalogu tych kwalifikowanych podmiotów, ale jednocześnie również limituje zakres możliwego wykonywania pracy przez dzieci, które powinny podejmować jedynie takie aktywności zarobkowe, które są spójne ze wskazaną działalnością podmiotów. Ze względu na dobro dziecka, które jest wartością samą w sobie, nie może ono wykonywać pracy innego rodzaju nawet na rzecz tych wskazanych podmiotów, bowiem doszłoby do zaprzeczenia istoty takiej regulacji. W doktrynie pojawią się jednakże również opinie wskazujące, iż dzieci mogą podejmować na rzecz tych podmiotów także inne aktywności zawodowe¹⁹.

Bezsprzecznie umowa zawarta z dzieckiem, na rzecz innych podmiotów niżeli te kwalifikowane w dyspozycji art. 304[5] § 1 kodeksu pracy lub bez wymaganego zezwolenia będzie obciążona sankcją nieważności, o której mowa w art. 58 kodeksu cywilnego²⁰. Niektórzy autorzy w doktrynie prawa pracy wskazywali jednakże na odmienne skutki, które albo odnosiły się do koncepcji faktycznego zatrudnienia, albo też nawet ważności czyn-

¹⁴ J. Iwulski, *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] J. Iwulski i in. (red) *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis 2013, www.lex.pl.

¹⁵ M. Bosak, *Status prawny dzieci...*, s. 12-13.

¹⁶ *Ibidem*, s. 13.

¹⁷ M. Włodarczyk, Rozdział 7, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy*, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, 2015, LEX, www.lex.pl.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ E. Maniewska, *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] K. Jaśkowski (red.), *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, 2020, LEX: www.lex.pl.

ności prawnej, stanowiącej podstawę prawną pracy²¹. Trudno jednak obecnie, przy takim kształcie regulacji, przychylić się do któregośkolwiek z tych mniejszościowych poglądów.

PROBLEMY PRAKTYCZNE Z ZAWIERANIEM UMÓW W SPORCIE Z DZIEĆMI

W praktyce kwestią kluczową dla prawidłowego zawarcia umowy z klubem sportowym przez małoletniego lub dziecko jest ustalenie, czy do jej zawarcia wymagana jest zgoda sądu opiekuńczego, o której mowa w art. 101 § 3 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego. Niewątpliwie nie jest to zagadnienie w swojej naturze homogeniczne, bowiem wprost zależy od szczegółowych postanowień danej umowy. W dotychczasowych sporach sądowych sąd przychylił się do poglądu, wedle którego nie była potrzebna uprzednia zgoda sądu.

Te rozbieżności przenalizować można na przykładzie wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Widzewa w Łodzi z dnia 13 września 2019 roku zapadłego w sprawie o sygnaturze II C 30/18, w której to przed sądem zawisł problem, czy zawarta przez rodziców umowa sportowa dziecka jest umową przekraczającą zakres zwykłego zarządu majątkiem dziecka. Sąd ustalił, że sporna umowa kreuje pewne osobiste obowiązki małoletniej powódki, m.in. zobowiązano ją do uczęszczania do Szkoły Mistrzostwa Sportowego, godnego reprezentowania klubu na boisku, do sumiennego i aktywnego udziału w zajęciach szkoleniowych i zawodach sportowych, do dołożenia najwyższych starań w celu stałego podnoszenia swojego poziomu sportowego, do poddawania się obowiązkowym badaniom lekarskim, przestrzegania zakazu spożywania alkoholu, wszelkich innych środków psychoaktywnych oraz jakichkolwiek środków dopingujących, czy uzyskania uprzedniej zgody lekarza wskazanego przez klub na wzięcie jakichkolwiek środków farmakologicznych. W zamian za realizację powyższych obowiązków klub zobowiązany był do zapewnienia szeroko rozumianego wsparcia finansowego oraz merytorycznego, w tym do comiesięcznego wypłacania stypendium w kwocie stu złotych netto miesięcznie, niezależnie od osiągniętych wyników sportowych.

Zważywszy na powyższe korelacje pomiędzy obowiązkami a prawami małoletniej zawodniczki, sąd doszedł do przekonania, iż sporna umowa jest umową o charakterze typowym, która nie różni się w swojej treści od tych zawieranych standardowo na rynku sportowym. Wskazane natomiast obowiązki sąd uznał za odpowiednie dla kontraktów zawieranych z uczniami. Nie dotyczą one w szczególności sfery majątkowej, nie narażają jej tym samym na żadne majątkowe uszczerbki. W konsekwencji nie można było uznać, że zawarcie takiej umowy sportowej jest czynnością przekraczającą zwykły zarząd, a tym samym nie wymagała ona zgody sądu opiekuńczego.

Należy zwrócić uwagę, że sąd nie wskazał, iż generalnie zawarcie umowy sportowej (kontraktu sportowego) nie wymaga zgody sądu opiekuńczego, lecz jedynie wskazał, iż ta konkretnie badana umowa w ocenie sądu, przy uwzględnieniu jej szczegółowych postanowień, takiej zgody nie wymaga. Z takim rozstrzygnięciem należy się zgodzić. Należy wskazać, iż umowa zawierana przez małoletniego lub dziecko, która będzie nakładała na niego zbyt liczne obowiązki lub będzie powodować ryzyko uszczerbku w jego sferze majątkowej, będzie

²¹ P. Prusinowski, *Komentarz do art. 304[5] KP...*

mogła wymagać uzyskania uprzedniej zgody sądu opiekuńczego. Nie jest to kwestia jedynie teoretyczno-doktrynalna, bowiem już obecnie w obrocie prawnym zawierane są wielotysięczne umowy sportowe z najmłodszymi sportowcami. Z zagranicznych informacji prasowych wynika, iż już obecnie niektórzy kilkuletni czy kilkunastoletni zawodnicy uzyskują milionowe dochody w dyscyplinach sportowych o największym potencjale komercyjnym.

Artykuł 304[5] kodeksu pracy nie ma dużego zastosowania praktycznego w sporcie. Ten przepis prawny znajduje zastosowanie o wiele częściej w wykonywaniu pracy na rzecz innych podmiotów, tj. tych prowadzących działalność kulturalną, artystyczną lub reklamową. Nie można zresztą wykluczyć, iż młody, zyskujący popularność sportowiec, będzie wykonał również pracę reklamową. Udział dziecka jedynie w zajęciach treningowych nie wymaga korzystania z art. 304[5] kodeksu pracy, bowiem nie dochodzi do wykonywania przez dziecka pracy ani innych zajęć zarobkowych.

PRAKTYKA WYKONYWANIA PRACY PRZEZ DZIECI W SPORCIE

Regulaminy poszczególnych polskich związków sportowych nie dopuszczają możliwości zawierania kontraktów z dziećmi. Przykładowo: w sektorze piłki nożnej funkcjonują rozwiązania prawne²², które pozwalają na zawarcie kontraktu U18 jedynie przez osoby pomiędzy piętnastym a osiemnastym rokiem życia. Oferta podpisania pierwszego kontraktu U18 może zostać złożona zawodnikowi najwcześniej na sześćdziesiąt dni przed ukończeniem przez niego piętnastego roku życia. Zgodnie z brzmieniem uchwały każdy taki kontrakt może być zawarty za zgodą przedstawicieli ustawowych lub innych opiekunów prawnych, a w razie możliwości uzyskania od nich zgody zawodnik ma prawo wystąpienia do właściwego sądu opiekuńczego o wydanie stosownego zezwolenia. Przyjęto, iż wszystkie postanowienia stosunku prawnego w zakresie zatrudnienia małoletniego zawodnika muszą być uregulowane w kontrakcie U18. Każdy kontrakt U18 pod rygorem nieważności musi regulować m.in. prawa i obowiązki stron, uwzględniające wiek zawodnika, określać miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości nie mniejszej niż 500 złotych brutto czy zawierać podpisy zawodnika, jego przedstawicieli ustawowych oraz przedstawicieli klubu. Nie jest dopuszczalne zawieranie dodatkowo żadnych innych umów. Nie ma także rozwiązań prawnych, które pozwalałyby na skuteczne zawarcie takiego kontraktu przez osoby młodsze.

Takie uregulowania korespondują z ustawowymi postanowieniami, które nie dopuszczają stałego zatrudniania dzieci, a jedynie umożliwiają wykonywanie przez nie pewnych aktywności zawodowych w obszarze sportu o charakterze krótkotrwałym. Ideą takiego umożliwienia jest zagwarantowanie dziecku sposobności rozwijania jego umiejętności w sporcie bez uszczerbku dla jego zdrowia. Gwarantem zachowania zarówno krótkoterminowego, jak i długoterminowego bezpieczeństwa dzieci stają się rodzice oraz częściowo inspektor pracy. Należy pamiętać, iż zgodnie z art. 96 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego²³ rodzice są zobowiązani również do troszczenia się o rozwój fizyczny dziecka i należyte przygotowanie dziecka do pracy odpowiednio do jego uzdolnień dla dobra społeczeństwa.

²² Uchwała nr III/54 z dnia 27 marca 2015 roku Zarządu Polskiego Związku Piłki Nożnej – Minimalne Wymagania dla standardowych kontraktów zawodników w sektorze zawodowej piłki nożnej.

²³ Ustawa z dnia 25 lutego 1964 roku – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. 1964 nr 9, poz. 59, z późn. zm.).

Do najczęściej zawieranych umów z podmiotami z sektora sportowego możemy zaliczyć umowę o dzieło i umowę, do której stosujemy przepisy o zleceniu dotyczących pewnych aktywności związanych ze sportem: m.in. udziału w poszczególnych jednostkach treningowych, udziału w turniejach sportowych czy wykonywania działań o charakterze pomocniczych (np. do podawania piłek sportowcom). Umowy zawierane z dziećmi często nazywane są w praktyce umowami o prowadzenie zajęć sportowych, gdzie podopieczny (dziecko) zostaje zobowiązany do m.in. ubierania się w oficjalny strój klubowy, przestrzegania zasad panujących w klubie oraz zobowiązuje się do nieodpłatnego utrwalenia wizerunku na materiałach klubowych.

Z prowadzonych przeze mnie rozmów z przedstawicielami klubów sportowych jednoznacznie wynika, iż nie korzystają oni z regulacji art. 304[5] kodeksu pracy. Dla części z nich istnienie takiej regulacji prawnej nie było w ogóle znane. Jedynie nieliczni wskazywali, iż możliwe jest wykorzystanie tej regulacji do kwestii czysto organizacyjnych, które są niezbędne do skutecznego zorganizowania imprez sportowych, tj. do podawania piłek, udzielenia praw do wizerunku na plakatach promocyjnych czy wspomaganie aktywności marketingowej seniorskiej kadry. Dla klubów sportowych o wiele ważniejszymi regulacjami są przepisy dotyczące zatrudnienia młodocianych.

Kluby sportowe w szeregu dyscyplin, m.in. hokeju na lodzie, koszykówce, siatkówce, piłce ręcznej czy piłce nożnej posiadają grupy młodzieżowe. Młodzi zawodnicy najczęściej dzieleni są na tzw. juniorów młodszych i juniorów starszych, wśród których występują najczęściej dzieci już od trzynastego roku życia²⁴. W Polsce istnieją liczne szkoły oraz inne podmioty zajmujące się profesjonalnym szkoleniem dzieci i młodzieży, przykładowo w Warszawie otworzono Szkołę Piłkarską FCB Escola – Varsovia sygnowaną przez jeden z najbardziej utytułowanych klubów w historii – FC Barcelonę²⁵, a w Goczałkowicach-Zdroju założono Akademię Borussii Dortmund imienia Łukasza Piszczka²⁶. Niewątpliwie w stosunku do tych, którzy nie mogą jeszcze ze względu na swój wiek korzystać z regulacji dotyczących zatrudnienia młodocianych, pomocną regulacją prawną może być właśnie art. 304[5] kodeksu pracy.

Praktyka rynkowa wskazuje, iż umowy zawierane z dziećmi w zdecydowanej większości są wynagradzane symbolicznie i uzyskiwane przez dzieci dochody nie przekraczają często stu, dwustu złotych. Często ekwiwalentem pracy dzieci jest uzyskanie możliwości udziału w treningach lub zawodach, m.in. poprzez opłacenie dojazdu albo innych kosztów bezpośrednio lub pośrednio z nimi powiązanych. Wraz z upływem lat wzrastają propozycje finansowe dla małoletnich zawodników, i ci kilkunastoletni mogą już liczyć niekiedy nawet na wielotysięczne kontrakty. Niezależnie od postanowień umowy, każdy rodzaj i charakter wykonywanej przez dzieci pracy nie może zagrażać ich zdrowiu, życiu, rozwojowi psychofizycznemu, ale również nie może kolidować z wykonywaniem przez nie innych uzasadnionych obowiązków, w tym obowiązków szkolnych.

²⁴ W każdej kategorii wiekowej mogą grać młodszy zawodnicy z niższych klas wiekowych.

²⁵ <https://escolavarsovia.pl/index.php/o-nas/o-nas-w-mediach> [dostęp: 30.09.2021].

²⁶ <https://dziennikzachodni.pl/akademia-borussii-dortmund-im-lukasza-piszczka-powstala-w-goczalkowicachzdroju-zdjecia-wideo/ar/13978719> [dostęp: 30.09.2021].

PODSUMOWANIE

W polskim porządku prawnym zostały uregulowane prawne możliwości wykonywania przez dzieci pracy w sporcie. Pomimo pewnych niedoskonałości samej tej regulacji prawnej, należy ocenić ją pozytywnie, bowiem jest istotnym narzędziem, które z jednej strony umożliwia dzieciom udział w aktywnościach sportowych, a z drugiej w szeroki sposób zabezpiecza podstawowe interesy dziecka. Sportu na poziomie zawodowym nie da się uprawiać w sposób skokowy. Nie jest bowiem zazwyczaj możliwe, aby zawodnik, który nie trenował w dzieciństwie, mógł realnie rywalizować o najwyższe cele podczas kariery seniorskiej. Umożliwienie zatem wykonywania przez dzieci pracy o charakterze niestałym, na podstawie umów cywilnoprawnych, jest niezbędne dla zachowania możliwości kontynuacji kariery sportowej, także w przyszłości na poziomie zawodowym. W przypadku dzieci nie mamy do czynienia w istocie z zawieraniem przez nie kontraktu sportowego, który może być rozumiany jako umowna podstawa ich zatrudnienia. Regulacje polskich związków sportowych nie przewidują możliwości zawierania takich kontraktów z osobami poniżej piętnastego roku życia. Celem art. 304[5] kodeksu pracy nie jest bowiem umożliwienie stałego zatrudnienia dzieci, a jedynie umożliwienie wykonywania przez nie pewnych aktywności na rzecz ściśle określonych podmiotów.

Znaczenie praktyczne art. 304[5] kodeksu pracy wciąż nie jest istotne. W bazie orzeczeń LEX oraz Legalis dostępne jest jedynie jedno orzeczenie dotyczące tego przepisu²⁷. Obecnie kluby sportowe nie korzystają z tej regulacji zbyt często. Należy jednak mieć na względzie, iż wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dzieci jest sytuacją szczególną i zapewne nigdy nie stanie się tak powszechne jak zatrudnienie osób dorosłych. Regulacja ta nie powinna być zatem oceniana jedynie przez pryzmat skali jej faktycznego wykorzystania, lecz raczej z pozycji osiągniętego kompromisu pomiędzy faktycznym umożliwieniem aktywności dzieci i daleko idącą ochroną ich żywotnych interesów. I w tych kategoriach regulacja ta – pomimo pewnych niedoskonałości i wątpliwości redakcyjnych – powinna być oceniana pozytywnie.

Pozostaje nam wszystkim tylko trzymać kciuki, aby z obecnych dzieci za kilkanaście lat wyrosli nam przyszli mistrzostwie, którzy będą dostarczać nam wiele powodów do wzruszeń i dumy z biało-czerwonych barw.

Bibliografia

Bosak M., *Status prawny dzieci wykonujących pracę*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego” 2013, 77(12).

Gonera K., *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz WKP 2017*, www.lex.pl.

Góral Z., *Dopuszczalności pracy dzieci w polskim prawie pracy w świetle prawa międzynarodowego i europejskiego*, MOPR, 6, 2004, www.legalis.pl.

²⁷ Samo orzeczenie nie dotyczy w istocie problematyki zatrudnienia dzieci, a art. 304[5] kodeksu pracy jest powoływany w innym kontekście niż to przedstawione w niniejszym opracowaniu.

Iwulski J., *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] J. Iwulski i in. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Lexis Nexis 2013, www.lex.pl.

Maniewska E., *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] K. Jaśkowski (red.), *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, 2020, LEX: www.lex.pl.

Ortylewska I., *Dziecko jako pracownik*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, 11.

Prusinowski P., *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2018: www.lex.pl.

Raczkowski M., *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] M. Gersdorf i in. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LexisNexis 2014: www.lex.pl.

Romer T., *Komentarz do art. 304[5] KP*, [w:] T. Romer (red.), *Prawo pracy. Komentarz*, LexisNexis 2012, www.lex.pl.

Włodarczyk M., *Rozdział 7*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy*, tom VII: *Zatrudnienie niepracownicze*, 2015, LEX, www.lex.pl.

Wujczyk M., *Rozdział 8.2.1*, [w:] K. Baran (red.), *System Prawa Pracy*, tom I: *Część ogólna*, WK 2017, www.lex.pl.